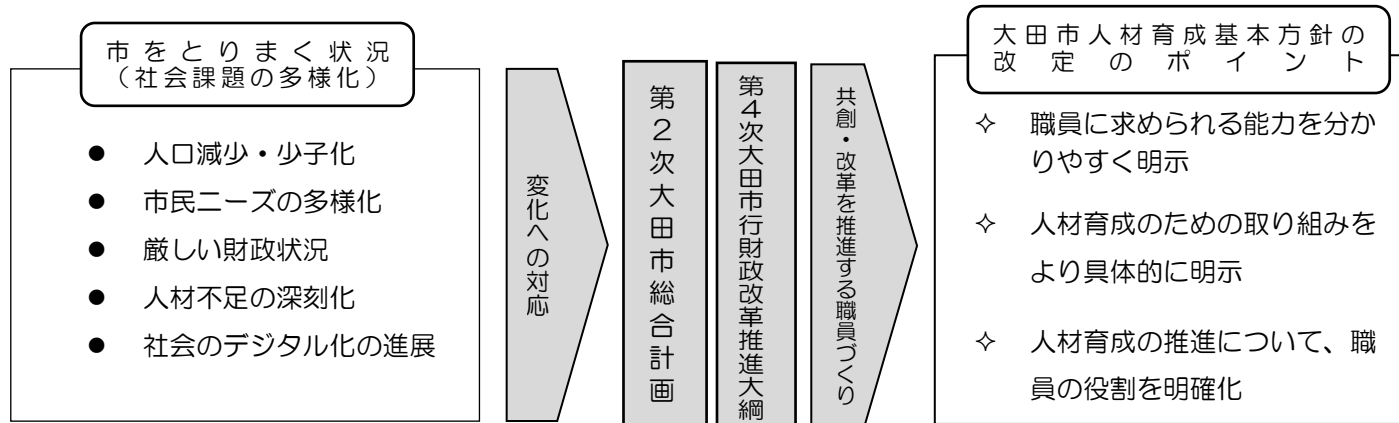


# 大田市人材育成基本方針 【概要版】



## 職員に求められる能力

職員の基本姿勢

1. 市を取り巻く状況や、市民の声に敏感であること  
市を取り巻く情勢の変化に対応しながら、市民の意見をよく聞き、それを市政に的確に反映することが求められています。
2. よく考え、よく議論すること  
職員一人ひとりが、“わがこと”として考え、多くの人と関わり、対話することで新たなアイデア、発想が生まれます。そして、互いのアイデアを尊重し、しっかり議論することが重要です。
3. チャレンジ精神をもって行動すること  
職員一人ひとりが、現状をより良いものにしていくという気持ちを持って、まず行動することが必要です。

職員に求められる能力

1. 自らも地域の一員として、市民の立場に立った対応意識をもっているか
2. コスト意識があるか
3. 仕事を迅速に処理できるか
4. 仕事に対する問題意識をもち、業務改善・改革ができるか
5. 他の職員と協力し、課題解決に取り組む姿勢ができるか
6. 業務に関する十分な知識・技術があるか
7. 服務規律、職場マナーを守っているか
8. 自分の考えや市の方針を分かりやすく説明することができるのか
9. 関係者との交渉や調整ができるか
10. 他の職員に業務処理の方法を上手に教えることができるか

必要な職員として

1. 市政の状況（年間スケジュール、組織、財政等）
  2. 市の運営方針
- ※大田市職員のあなたへ を参照

## 人材育成のための取り組み

◇は、具体的な取り組み

### 1. 職員研修

- 1) 自己啓発  
職員本人の自覚とやる気が必要であり、自ら目標を設定し、能力向上に努める。  
◇ 自己啓発の成果の活用と評価 など
- 2) 職場研修  
職場の上司・先輩などが、職員に対して、日常の職務を通じて助言・指導し、職員の知識等の向上を図る。  
◇ 業務のマニュアル化 など
- 3) 人事・研修担当部門研修(階層別・専門別・能力開発)  
研修は職員として必要となる知識や技能を習得するための機会。  
◇ 研修カリキュラムの充実 など
- 4) 派遣研修  
異なった組織風土や業務内容を経験し、専門知識を習得する機会。  
◇ 県等への派遣研修の実施 など



### 2. 人事管理

- 1) 人材確保  
意欲と資質を有する人材の確保。  
◇ 採用試験の充実 など
- 2) 人事配置  
適正や意欲などを把握し、自己能力を発揮できる人員配置。  
◇ 人事ローテーションの推進 など
- 3) 昇任管理  
上位の職に昇任し、困難な職務を担当することも職員にとって能力開発の機会。  
◇ 昇任管理の実施
- 4) 人事評価制度の推進  
職員の能力や成果を公正に評価し、その結果を適切に活用。  
◇ 人事評価制度の実施



### 3. 職場管理

- 1) 職場環境整備  
働きやすい職場にするためコミュニケーションを通じた風通しのよい職場環境づくり。  
◇ 職員提案制度の実施 など
- 2) 目標管理  
組織目標を達成するために個人目標の設定と事業計画の策定を行い進捗管理。  
◇ 組織目標の設定による職場運営 など
- 3) 健康管理  
職員が心身ともに健康で働ける体制づくり。  
◇ メンタルヘルスの正しい理解と相談窓口の設置 など



## 人材育成の推進にあたって

人材育成は、人事・研修担当部門のみで行えるものではなく、職員自身、管理・監督職、人事・研修担当部門が自らの果たすべき役割を認識し、人材育成の方針や施策について理解と連携を深めることが重要です。

### 《 職 員 の 役 割 》

職員は、心身の自己管理に努めるとともに、自己啓発に積極的に取り組む必要があります。

再任用職員においては、長年培ってきた行政経験を生かして業務に従事し、また、後輩職員に継承する義務があります。

### 《管理・監督職の役割》

管理・監督職は、自己啓発等にも率先して取り組むとともに、日ごろから部下育成能力や職場のマネジメント能力等の強化を図ることが求められています。

### 《人事・研修担当部門の役割》

人事・研修担当部門が各所属との連携を図りながら、基本方針に盛り込まれた人事管理制度の確立や研修制度の充実など人材育成に向けた具体策等の検討・導入、及びそれを効果的に推進・支援するための総合管理・調整を果たしていくことが必要です。